OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

OFFICIAL LANGUAGES AUDIT

NATIONAL FILM BOARD

MARCH 1985

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
FOREWORD	1
I. ROLE, ORGANIZATION AND ACTIVITIES	2
II. THE AUDIT: PURPOSE AND METHODOLOGY	3
III. FINDINGS AND RECOMMENDATIONS	3
a) Guidelines and Monitoring Mechanisms	4
b) Service to the Public	5
c) Language of Work	7
d) Equitable Participation	10
IV. CONCLUSION	11
V. LIST OF RECOMMENDATIONS	13

FOREWORD

As part of its ongoing programme of audits of federal institutions, the Office of the Commissioner of Official Languages conducted its first linguistic audit of the National Film Board in the spring of 1984.

This report summarizes the main findings of the audit and includes recommendations designed to help the board adhere more closely to the Official Languages Act. The audit team wishes to thank the officials and staff of the National Film Board for their outstanding co-operation throughout this study.

I ROLE, ORGANIZATION, AND ACTIVITIES

The National Film Board (NFB) was established in 1939. The National Film Act of 1950 provides for the NFB to initiate and promote the production and distribution of films in the national interest designed to interpret Canada to Canadians and to other nations.

At the time of our audit, the National Film Board was designated as a department reporting to the Minister of Communications. The NFB's nine-member Board of Governors meets four times a year. All appointments are made by Order in Council; four, including the Government Film Commissioner, are appointed from the public service and five are citizens from various walks of life, representing the major geographic regions of Canada. These positions are not subject to linguistic identification. The NFB has a total staff of 945 employees, 660 of whom are located at operational headquarters in Ville Saint-Laurent. The remainder work in six regions across Canada (Pacific, Prairie, Ontario, Quebec, Atlantic and the National Capital) and in six offices abroad.*

* The National Film and Video Policy, announced between the time of the audit and publication of this report, redefined the NFB as a world-class centre of excellence in film and video production and as a national training centre for advanced research and training in the art and technology of film and video. This will result in the NFB becoming a Crown corporation. The Canadian Government Photo Centre and the Sponsored Program will be transferred to Supply and Services Canada, the Still Photography Division and the Photo-Library to National Museums Canada, and the offices abroad to Telefilm Canada.

NFB employees have regular contacts with federal and provincial departments and agencies, private film companies, distribution companies, television and theatrical distributors, community groups, public libraries, educational institutions at all levels, the Canadian public, and film makers around the world.

II THE AUDIT: PURPOSE AND METHODOLOGY

The purpose of the audit was to evaluate the extent to which the National Film Board complies with the Official Languages Act and to conduct an overall assessment of its linguistic performance. The audit focused on four main themes: guidelines and monitoring mechanisms, service to the public, language of work, and equitable participation of the two official language groups. Information was gathered from an examination of the NFB's official languages policy and plan, a review of publications, forms, and work instruments, and from approximately 80 interviews with managers and employees at operational headquarters in Ville Saint-Laurent; in the regional distribution offices in Moncton, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Regina, and Saskatoon; and at the Canadian Government Photo Centre, the Still Photography Division, the Photo Library, and the Sponsored Program in Ottawa.

III FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The following findings and recommendations are designed to help the NFB adhere even more closely to the Official Languages Act. For ease of consultation, the recommendations are reproduced in Section V of this report.

a) Guidelines and Monitoring Mechanisms

For the past fifteen years, the National Film Board has given close attention to its official languages programme and to developing a level of institutional bilingualism which ensures that members of the public are generally served in the language of their choice and, at the same time, allows the vast majority of its employees a choice of working language. The NFB has a clear, well-established official languages policy, which is included in the Human Resources Manual issued to all managers. Relevant parts of the policy are highlighted for new employees and also in NFB internal courses, with the result that staff seem to be aware of official languages matters.

At the time of our audit, the officer responsible for official languages was finalizing a preliminary two-year official languages plan to be discussed with Branch Directors prior to its submission to the Management Committee. This comprehensive plan outlines, for achievement over the next two years, a total of 15 goals, three of which relate to probable organizational changes in three Branches. Although the NFB has been granted a three-year exemption by Treasury Board Secretariat, we suggest that the board update its official languages plan for 1985-86, in light of the anticipated reorganizations resulting from implementation of the National Film and Video Policy.

The Personnel Branch issues managers with periodic statistical reports indicating the language identification of positions and the linguistic status of employees. In addition, the Director of Personnel and the officer responsible for official languages intermittently remind managers and employees of their linguistic rights and obligations.

In our view, the only weakness in the NFB's language programme lies in the fact that it contains very limited monitoring and control mechanisms. It will become increasingly important to institute such mechanisms when the board begins implementing the five-year operational plan required by the National Film and Video Policy. This will enable senior management to determine whether the NFB is still meeting all its official languages obligations and goals, and if not, what problems are to be corrected and by what means. We would therefore suggest that the NFB consider monitoring and reporting to its Management Committee the impact of its five-year operational plan on its official languages programme.

b) Service to the Public

Each of the NFB's six regional offices is capable of serving the public in both official languages. English regional production takes place in six studios across the country, and French regional production in Moncton, Toronto, and Winnipeg.

Bilingual capability varies considerably in the 25 distribution offices throughout Canada in which promotion and distribution of films is carried out by separate English and French representatives. Pacific Region has 1 French film representative, Prairie has 4, Ontario 1 (in North Bay), the National Capital Region 1, the Atlantic 1, and Quebec has 2 English film representatives. There is no French film representative in the Toronto office and the two English film representatives in the Quebec regional office in Montreal may not, it appears, be able to adequately serve the needs of all Anglo-Quebecers. In the case of Toronto, we were informed that the absence of a Francophone representative resulted from NFB employee cuts of 10% over the past two years. We therefore suggest that, in the reorganization of its Production and Distribution Branches, the board examine the question of the minimum number of representatives required to adequately promote films to minority language communities and ensure that this basic capacity is maintained.

With respect to telephone reception services, the NFB's Official Languages Policy clearly outlines the correct procedures to follow and management periodically issues reminders to staff. However, in 1984 our Office received a couple of complaints because telephones were answered in French only in Montreal and in English only in Halifax. Employees in both offices have since been reminded again of the correct procedures and no further problems have occurred.

The board's policy directives on the language(s) of printed matter refer only to the use of the bilingual logo in all press releases and publications, with precedence given to English for English films and to French for French films. However, a bilingual logo does not suffice to project the image of a bilingual institution. We detected problems in the following three areas:-

1. Catalogues and Special Publications - In the general catalogue of NFB films (published in separate English and French versions), we found mention of the availability of the other language version buried in fine print on page 6 or 7. However, Marketing followed our suggestion to make this indication more visible in the 1984 catalogues. Furthermore, several specialized publications are issued in one language with no equivalent in the other language, one example being the multi-media educational catalogues for which printing and distribution are handled by two private companies, one for English material and one for French. With the growing popularity of immersion programmes and the resulting increase of bilingual clientele, the board should take appropriate measures to inform this new audience of their full range of films and publications.

2. Film Information Sheets - A certain number of NFB films are available in both official languages, either through simultaneous production or through a versioning process. For the former, bilingual information sheets are often prepared; however, separate English and French information sheets are issued for versioned films, because the decision to version is usually made several weeks after the original film and its information sheet have been released. We suggest that, whenever possible, the board should ensure that the information sheets for films available in both English and French contain a reference to that effect.

3. Business Cards - The NFB has no standardized format for business cards. The board should ensure that employees in contact with both linguistic groups have bilingual business cards, or an adequate stock in both official languages.

c) Language of Work

The NFB has managed to find the magic formula of rendering the theoretical opportunity to use one's own official language into a practical, everyday proposition. Thanks to the prevailing atmosphere of give-and-take between Anglophones and Francophones, employees in the regional offices of Moncton, Montreal, Ottawa, and Winnipeg and in almost all branches at operational headquarters are able to work mainly in the language of their choice. A noteworthy example of good communication practices is the approach adopted by one NFB middle manager, who explained that in transactions with colleagues at his level and above he insists on his right to work in French, but with employees below his level he speaks the employee's language.

Simultaneous interpretation is provided at all meetings of the Board of Trustees; all agendas and documents are in bilingual format, as are the minutes. Management and staff are generally able to speak the language of their choice in internal meetings. Minutes of Management Committee and other meetings either reflect the languages spoken or vary in an equitable fashion according to the secretaries' preferred language.

Internal statistical reports for the two production branches are in each branch's working language. Although some accounting reports are in one language only, the other language version can be speedily obtained upon request. Discussion papers at the senior management level are circulated in one language only and, once approved, are translated and usually issued simultaneously.

Directives and memoranda to staff from the Personnel, Administration, and Technical and Production Services Branches and the Film Commissioner's Office are usually bilingual. All NFB manuals are bilingual, most of them in separate English and French versions, but some in integral format. Many manufacturers' operating manuals for technical equipment are not available in French, even when the NFB has assisted the company in the equipment's design and development. While translation of manuals that will be quickly outdated does not seem warranted, those expected to be useful for a longer time should be identified and translated.

We therefore recommend that the NFB:

1. prepare a list of English manuals in current use and obtain French translations of those which can be expected to remain in use long enough to warrant translation.

The vast majority of NFB employees are supervised in the language of their choice. On the basis of our discussions with the Personnel Branch and our audit findings, we believe that 85% of employees at operational headquarters receive performance appraisals in their preferred language. About 100 do not, some two-thirds because the manager is unaware of employee rights in this regard and one-third because the supervisor is unable to draft an evaluation in his/her second language. Following our suggestion that the performance appraisal form should allow employees to indicate their preferred language, the Personnel Branch incorporated this change in their revision of the form. Furthermore, the entire NFB would do well to emulate the committee review system set up by the Technical and Production Services Branch, which ensures that employees are evaluated in the language of their choice.

We therefore recommend that the NFB:

2. monitor the employee evaluation process to ensure that the individual employee's language preference is always respected.

When a position is being staffed, all documents for candidates are available in both official languages. The Technical and Production Services Branch has ensured that all its job descriptions are bilingual, except those positions to be abolished when the incumbent leaves, and about 95% of all NFB job descriptions for bilingual positions are written in both languages. Although those for English-essential and French-essential positions are written in the language of the position, by tradition the NFB has tried to ensure that they are available in the employee's language.

At operational headquarters all central and personnel services are available to employees in both official languages, each section having sufficient bilingual staff to cover off demand. Employees in the Prairie, Quebec and National Capital Region offices also have access to central and personnel services in the language of their choice because their regional administration officers are bilingual. Elsewhere, employees must depend on Regional Directors or headquarters personnel to obtain these services in French.

d) Equitable Participation

In its official languages policy, the board states that it "will ensure full participation of both official language communities, in terms of quality and quantity". We find this objective acceptable and consistent with the NFB's cultural mandate. The overall representation of Anglophones and Francophones is about 50-50 because of the fact that the production, marketing and (to a lesser extent) distribution of films are carried out by two separate units and because the majority of Administrative support staff at headquarters are drawn from the local, predominantly Francophone, work force in Montreal. The 453 Anglophones and 492 Francophones currently employed by the National Film Board are distributed in the various employment categories as follows:

	First Official Language					
	English		French		Total	
Employment Category	#	%	#	%	#	%
Executive	8	50	8	50	16	100
Administrative & For. Service	94	52	86	48	180	100
Scientific & Professional	2	20	8	80	10	100
Technical	222	51	213	49	435	100
Administrative Support	95	40	143	60	238	100
Operational	32	49	34	51	66	100
Total	453	48	492	52	945	100

Our investigation of the NFB's hiring policies and practices did not reveal any systemic bias against English-speaking candidates. Nevertheless, Anglophone participation levels of 40% (95 out of 238) in the Administrative Support and 20% (2 out of 10) in the Scientific and Professional categories are still too low. Obviously any staff turnover in the latter category would significantly alter its Anglophone/Francophone balance. Because the NFB's Official Languages Report of March 31, 1984 includes a goal to increase Anglophone participation in the Administrative Support category at operational headquarters by December 1984, we would hope to see some improvements in this category very soon.

We therefore recommend that the NFB:

3. strive to achieve a better representation of Anglophones in the Administrative Support and Scientific and Professional categories.

Both language groups are equitably represented in the Pacific, Prairie, National Capital, and Atlantic regions. However, minority language representation in Ontario and Quebec is low in relation to the size of the communities to be served - four Francophones in Ontario and three Anglophones in Quebec. We suggest that the NFB make an effort to improve the representation of the minority language groups in these two regions as an integral part of the reorganization stemming from the National Film and Video Policy.

IV. CONCLUSION

The National Film Board's long-standing attention to its official languages programme and institutional biingualism has resulted in an excellent performance record in this area.

Service to the public in its preferred language is assured through the two separate sections handling the marketing and distribution of English and French films. Although bilingual capability varies considerably in the NFB's 25 local offices, each of its six regional offices is capable of providing service in both languages. As implementation of the NFB's five-year operational plan proceeds, the board should continue to address the needs of minority language communities and an increasing number of bilingual clientele, and inform them of the full range of films and publications.

The National Film Board's language of work situation is very healthy, the vast majority of its employees being able to work in the language of their choice. However, we recommend some fine-tuning in the translation of manufacturers' operating manuals and in the employee evaluation process.

Both language groups are well represented overall, but the board should increase the proportion of Anglophones in the Administrative Support and Scientific and Professional categories as well as minority language representation in its Ontario and Quebec regional offices.

We encourage the NFB to correct the shortcomings we have noted. As this report shows, the board is well on its way to becoming a model bilingual institution.

V. LIST OF RECOMMENDATIONS

Language of Work

We recommend that the National Film Board:

1. prepare a list of English manuals in current use and obtain French translations of those which can be expected to remain in use long enough to warrant translation.

2. monitor the employee evaluation process to ensure that the individual employee's language preference is always respected.

Equitable Participation

We recommend that the National Film Board:

3. strive to achieve a better representation of Anglophones in the Administrative Support and Scientific and Professional categories.

COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES
COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

VÉRIFICATION LINGUISTIQUE

OFFICE NATIONAL DU FILM

MARS 1985

TABLE DES MATIÈRES

		Page
AVANT-PROPOS		
I.	RÔLE, STRUCTURES ET ACTIVITÉS	1
II.	LA VÉRIFICATION : OBJECTIF ET MÉTHODE	2
III.	OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS	2
	a) Lignes directrices et mécanismes de contrôle	3
	b) Services au public	4
	c) Langue de travail	6
	d) Participation équitable	10
IV.	CONCLUSION	11
V.	LISTE DES RECOMMANDATIONS	13

AVANT-PROPOS

Dans le cadre de son programme de vérification des organismes fédéraux, le Commissariat des langues officielles a mené une première vérification linguistique de l'Office national du film au printemps 1984.

Le présent rapport contient un résumé des observations faites au cours de cette vérification ainsi que des recommandations formulées pour aider l'Office à mieux se conformer à la Loi sur les langues officielles.

Les membres de l'équipe de vérification tiennent à remercier tout le personnel de l'Office national du film qui a aimablement coopéré tout le long de cette vérification.

I. RÔLE, STRUCTURES ET ACTIVITÉS

L'Office national du film (ONF) a été établi en 1939. En vertu de la Loi nationale sur le film de 1950, il doit entreprendre et favoriser la production et la distribution de films destinés à faire connaître et comprendre le Canada aux Canadiens et aux autres nations.

Au moment de notre vérification, l'ONF était un organisme relevant du ministre des Communications. Le conseil d'administration de l'ONF, qui se réunit quatre fois par année, se compose de neuf membres. Toutes les nominations au conseil se font par décret du gouverneur général en conseil : quatre membres, dont le Commissaire du gouvernement à la cinématographie, sont choisis au sein de la fonction publique du Canada et cinq citoyens de différentes couches de la société représentent les grandes régions géographiques du pays. Aucune exigence linguistique ne se rattache aux postes du conseil. L'effectif de l'ONF se compose de 945 employés dont 660 travaillent au siège social à Ville Saint-Laurent. Les autres se répartissent entre six bureaux régionaux (Pacifique, Prairies, Ontario, Québec, Atlantique, Capitale nationale) et six bureaux à l'étranger.*

---

* Dans la Politique nationale du film et de la vidéo, annoncée entre la fin de la vérification et la publication du rapport, on redéfinit le rôle de l'ONF pour en faire un centre mondial d'excellence en matière de production de films et de vidéos et un centre national de formation et de recherche dans l'art et la technique du film et de la vidéo. Il est ainsi suggéré dans la politique que l'ONF devienne une société de la Couronne. De plus, l'Office transférerait au ministère des Approvisionnements et Services le Centre de photographie du gouvernement canadien et les Services du programme commandité; son Service de la photographie et sa Photothèque seraient confiés aux Musées nationaux du Canada; enfin, il céderait ses bureaux à l'étranger à Téléfilm Canada.

Les employés de l'ONF traitent régulièrement avec des organismes fédéraux et provinciaux, des sociétés cinématographiques, des sociétés de distribution, des distributeurs de productions télévisées et théâtrales, ainsi qu'avec des groupes communautaires, des bibliothèques publiques, des établissements d'enseignement de tous les niveaux et des cinéastes de partout dans le monde.

II. LA VÉRIFICATION : OBJECTIF ET MÉTHODE

La vérification visait à évaluer dans quelle mesure l'ONF se conforme à la Loi sur les langues officielles et à examiner son rendement linguistique général. Elle portait sur quatre grands thèmes : les lignes directrices et les mécanismes de contrôle; les services au public; la langue de travail; et la participation des deux groupes linguistiques. Les renseignements nécessaires ont été recueillis par l'étude de la politique et du plan de l'ONF en matière de langues officielles, l'examen de ses publications, formulaires et instruments de travail, et aussi grâce à quelque 80 entrevues avec des cadres et des employés au bureau central, à Saint-Laurent, dans les centres de distribution régionaux, à Moncton, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Regina et Saskatoon, au Centre de photographie du gouvernement canadien, au Service de la photographie, à la Photothèque et au Service du programme commandité, à Ottawa.

II. OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

Les observations et recommandations que nous présentons ici devraient aider l'ONF à se conformer plus rigoureusement à la Loi sur les langues officielles. Dans le but d'en faciliter la consultation, nous avons repris les recommandations à la partie V du rapport.

a) Lignes directrices et mécanismes de contrôle

Au cours des quinze dernières années, l'ONF s'est particulièrement appliqué à la mise en oeuvre de son programme des langues officielles et s'est efforcé d'atteindre un niveau de bilinguisme qui permette à ses usagers de recevoir, en règle générale, les services dans leur langue et qui offre en même temps à ses employés de travailler dans la langue officielle de leur choix. L'ONF possède une politique linguistique claire et celle-ci fait partie de son Guide relatif aux ressources humaines dont tous les gestionnaires ont un exemplaire. On communique à tous les nouveaux employés des éléments pertinents de la politique et on les informe des cours internes de l'ONF, de sorte que tout le personnel semble sensibilisé aux questions linguistiques.

Au moment de notre vérification, l'agent des langues officielles mettait la dernière main à un plan des langues officielles biennal préliminaire qui devait être discuté par les directeurs avant d'être soumis au comité de gestion. Ce plan comportait quinze objectifs dont trois avaient directement trait à la réorganisation éventuelle de trois directions. Bien que l'ONF ait obtenu une exemption de trois ans du Secrétariat du Conseil du Trésor, nous lui suggérons de modifier son plan des langues officielles de 1985-1986 à la lumière de la restructuration accompagnant la mise en oeuvre de la Politique nationale du film et de la vidéo.

La Direction du personnel envoie périodiquement aux gestionnaires des rapports statistiques sur les exigences linguistiques des postes et sur les aptitudes des titulaires. En outre, le directeur du Personnel et l'agent des langues officielles rappellent de temps à autre aux employés et aux gestionnaires leurs droits et obligations en matière de langues officielles.

A notre avis, le seul point faible du programme linguistique de l'ONF réside dans l'insuffisance des mesures de surveillance et de contrôle. De telles mesures prendront une importance accrue lorsque l'ONF commencera la mise en oeuvre du plan quinquennal prévu dans la Politique nationale du film et de la vidéo. Ces mesures permettront à la haute direction de savoir si l'organisme respecte toujours ses obligations et atteint toujours ses objectifs linguistiques et dans le cas contraire, elles aideront à cerner les problèmes et à y trouver les solutions appropriées. Nous suggérons à l'ONF de se pencher sur la possibilité d'évaluer les effets de son plan d'exploitation quinquennal sur son programme des langues officielles et de présenter ses observations à son comité de gestion.

b) Service au public

Le public peut se faire servir dans l'une ou l'autre langue officielle dans les six bureaux régionaux de l'ONF. Six studios, répartis à travers le pays, servent aux productions régionales en langue anglaise et trois studios, à Moncton, Toronto et Winnipeg, servent aux productions régionales en langue française.

En ce qui concerne les bureaux de distribution, nous notons que le niveau de bilinguisme y varie énormément. Il y a 25 bureaux de distribution où la promotion et la distribution des films en français et en anglais est faite séparément par des représentants francophones et anglophones. La région du Pacifique compte un représentant francophone, celle des Prairies quatre, l'Ontario un (à North Bay), la région de la Capitale nationale un, et l'Atlantique un. La région du Québec compte deux représentants anglophones. Au bureau de Toronto, il n'y a pas de représentant du film français, tandis qu'au bureau régional du Québec, il semble que les deux représentants du film anglais ne suffisent pas à servir adéquatement tous les Anglo-Québécois. On nous a appris, pour ce qui est de Toronto, que la situation

résultait d'une coupure de 10 p. cent du personnel ces deux dernières années. Par conséquent, nous suggérons à l'ONF de profiter de la réorganisation de ses directions de production et de distribution pour déterminer le nombre minimum de représentants requis pour effectuer une promotion adéquate des films auprès des groupes minoritaires et de ne pas aller en deça des seuils ainsi fixés.

En ce qui a trait à la réception téléphonique, la politique des langues officielles de l'ONF contient des instructions précises et la direction distribue régulièrement des rappels au personnel. Cependant, en 1984, le Commissariat a reçu deux plaintes parce que l'on ne répondait au téléphone qu'en français à Montréal et qu'en anglais à Halifax. Les employés de ces deux bureaux ont à nouveau été rappelés à l'ordre et depuis de tels incidents ne se sont pas reproduits.

Les lignes directrices ayant trait à la langue des imprimés ne fait mention que de l'obligation d'utiliser le symbole d'identification bilingue de l'Office dans tous les communiqués et dans toutes les publications en accordant la primauté à l'anglais dans le cas de films en anglais et au français dans le cas des films en français. Cependant, un symbole bilingue ne suffit pas à projeter une image de bilinguisme. Nous avons relevé des irrégularités dans les trois secteurs suivants :

1. <u>Catalogues et publications spéciales</u> -- Dans le catalogue général (publié séparément en anglais et en français) on trouvait la mention de disponibilité de la publication dans l'autre langue imprimée en petits caractères en page 6 ou 7. Cependant, le Marketing a retenu notre suggestion et a mis cette mention plus en évidence dans le catalogue de 1984. Par ailleurs, plusieurs publications spécialisées sont imprimées dans une seule langue. C'est le cas, par exemple, du catalogue des produits multi-médias dont l'impression et la distribution sont confiées à deux

entreprises : une francophone pour le matériel en français et une anglophone pour le matériel en anglais. Devant la popularité croissante des programmes d'immersion qui viennent grossir les rangs de la clientèle bilingue, l'Office devrait s'attacher à informer tout son public potentiel de la gamme complète de ses films et publications.

2. Ciné-fiches -- Certains films sont produits simultanément dans les deux langues, d'autres sont doublés. Dans le premier cas, on prépare souvent des ciné-fiches bilingues mais, dans le deuxième, on produit ces fiches séparément en anglais et en français parce que la décision de produire une version dans l'autre langue est habituellement prise plusieurs semaines après le lancement de la version originale et de sa fiche. Nous suggérons à l'ONF de préciser, lorsque cela est possible, sur les ciné-fiches produites séparément en anglais et en français, que le film existe dans l'autre langue.

3. Cartes d'affaires -- L'ONF n'a pas adopté de modèle normalisé pour ses cartes d'affaires, aussi faudrait-il voir à ce que les employés qui traitent directement avec les deux groupes linguistiques aient des cartes bilingues ou des provisions suffisantes de cartes dans chaque langue.

c) Langue de travail

L'ONF a réussi à trouver la formule magique pour transposer dans la réalité de tous les jours le droit théorique de travailler dans sa langue. Grâce à l'esprit de collaboration qui prévaut entre les anglophones et les francophones dans les bureaux régionaux de Moncton, Montréal, Ottawa et Winnipeg, et dans presque toutes les directions du bureau central, les employés sont en mesure de travailler dans la langue officielle qu'ils désirent. Un bon exemple

de l'excellent climat qui prévaut dans les communications nous est donné par ce cadre intermédiaire qui expliquait que dans ses échanges avec ses collègues de son niveau ou de niveau supérieur, il insistait pour se prévaloir de son droit de parler en français tandis qu'avec les employés des niveaux inférieurs, il utilisait la langue de ses interlocuteurs.

On utilise les services de traduction simultanée à toutes les réunions du conseil d'administration; les ordres du jour, documents de référence et procès-verbaux sont tous bilingues. Par ailleurs, aux réunions internes, les membres de la direction et du personnel peuvent habituellement prendre la parole dans la langue de leur choix. Les procès verbaux des réunions du comité de gestion ou autres comités sont rédigés suivant la langue utilisée par l'intervenant ou encore font alterner l'anglais et le français, selon la langue que préfère utiliser chaque secrétaire.

Les rapports statistiques internes produits pour les deux directions de la production le sont dans la langue de travail de chaque direction. Certains rapports comptables sont dans une seule langue, mais une version dans l'autre langue peut être obtenue sur demande très rapidement. Les documents provisoires de la haute direction sont d'abord distribués dans une seule langue et, une fois approuvés, ils sont traduits et habituellement publiés simultanément dans les deux langues.

Les directives et notes de service adressées au personnel par les directions du Personnel, de l'Administration et des Services techniques et artistiques de même que par le bureau du Commissaire à la cinématographie sont habituellement bilingues. Tous les manuels de l'ONF sont bilingues, la plupart en éditions françaises et anglaises distinctes, mais parfois en éditions bilingues. Beaucoup de

guides d'utilisation produits par les fabricants d'appareils spécialisés n'existent pas en français, même lorsque l'ONF a aidé le fabricant à mettre son matériel au point. Il ne nous apparaît pas utile de traduire les guides lorsque la durée de vie du matériel tire à sa fin mais il faudrait déterminer quel matériel sera vraisemblablement en usage assez longtemps pour justifier la traduction de leurs guides, puis demander les traductions.

Par conséquent, nous recommandons à l'ONF :

1. de dresser la liste des guides d'utilisation unilingues anglais d'usage courant et de produire une version française de ceux dont la durée de vie paraît justifier la traduction.

Pour la grande majorité des employés de l'ONF la surveillance se fait dans la langue de leur choix. Si l'on se fie à nos observations et aux entretiens que nous avons eus à la Direction du personnel, 85 p. cent des employés du bureau central reçoivent leurs appréciations de rendement dans la langue officielle qu'ils désirent. Pour les autres, (une centaine), les irrégularités s'expliqueraient dans deux tiers des cas par le fait que les surveillants ne connaissent pas les droits des employés et, dans l'autre tiers, parce que les surveillants sont incapables de rédiger une appréciation de rendement dans leur deuxième langue. Comme nous l'avions suggéré, la Direction du personnel a modifié sa formule d'appréciation de sorte que les employés puissent y indiquer dans quelle langue ils désirent être évalués. Par ailleurs, l'ensemble de l'ONF gagnerait à suivre l'exemple de la Direction des services techniques et artistiques où un comité de révision veille à ce que tous les employés soient évalués dans la langue officielle qu'ils désirent.

Compte tenu de la situation, nous recommandons à l'ONF :

2. de surveiller le processus d'appréciation du rendement des employés de sorte que chaque employé soit évalué dans la langue officielle qu'il désire.

Au moment de la dotation d'un poste, les candidats peuvent se procurer toute la documentation dans la langue officielle qu'ils désirent. La Direction des services techniques et artistiques a vu à ce que toutes ses descriptions de postes soient bilingues sauf celles des postes qui seront abolis après le départ des titulaires. En outre, 95 p. cent des descriptions des postes bilingues de l'ONF sont rédigées dans les deux langues. Même si les descriptions des postes exigeant la connaissance de l'anglais et de ceux exigeant la connaissance du français sont rédigées respectivement en anglais et en français, on s'est toujours efforcé, à l'ONF, de remettre à chaque employé la description de son poste dans sa langue.

Au bureau central, les employés ont accès à tous les services centraux et personnels dans les deux langues officielles, car chaque section possède l'effectif bilingue voulu pour répondre à toutes les demandes. Les employés des bureaux régionaux des Prairies, du Québec et de la Capitale nationale peuvent aussi recevoir ces services dans l'une ou l'autre langue parce que les agents administratifs régionaux y sont bilingues. Ailleurs, les employés qui désirent ces services en français doivent s'adresser à leurs directeurs régionaux ou au personnel du bureau central.

d) Participation équitable

Dans sa politique des langues officielles, l'ONF déclare qu'il "doit s'assurer de la pleine participation des deux principales collectivités linguistiques tant sur le plan qualitatif que quantitatif". Nous jugeons un tel objectif acceptable et conforme au mandat culturel de l'organisme. Son personnel se compose à peu près également d'anglophones et de francophones parce que la production, le marketing et (dans une moindre mesure) la distribution des films dans chaque langue relèvent de deux unités distinctes et parce que la majorité du personnel de soutien administratif du bureau central provient de la population active, en majorité francophone, de Montréal. Le tableau qui suit donne la répartition entre les différentes catégories professionnelles des 453 anglophones et des 492 francophones couramment au service de l'ONF.

Catégorie professionnelle	Langue officielle première					
	Anglais		Français		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Direction	8	50	8	50	16	100
Adm. et serv. ext.	94	52	86	48	180	100
Scient. et prof.	2	20	8	80	10	100
Technique	222	51	213	49	435	100
Soutien administratif	95	40	143	60	238	100
Exploitation	32	49	34	51	66	100
Total	453	48	492	52	945	100

L'examen des pratiques d'embauche de l'ONF n'a révélé aucun élément systémique défavorable aux anglophones. Quoi qu'il en soit, la participation de ceux-ci demeure trop faible au sein des catégories du soutien administratif (40 % ou 95 sur 238) et des scientifiques et spécialistes (20 % ou 2 sur 10). Il est évident que tout roulement de personnel au sein de cette dernière catégorie y modifierait de façon significative l'équilibre entre Francophones et Anglophones.

Par contre, puisque le rapport de l'ONF sur les langues officielles daté du 31 mars 1984 contient, entre autres objectifs, l'accroissement, pour décembre 1984, du pourcentage d'anglophones au sein du soutien administratif du bureau central, il serait permis d'espérer voir très bientôt quelques améliorations dans cette catégorie.

Par conséquent, nous recommandons à l'ONF :

3. de s'efforcer d'atteindre une meilleure participation des anglophones au sein de la catégorie du soutien administratif et celle des scientifiques et spécialistes.

Les deux groupes linguistiques se retrouvent en proportions équitables dans les bureaux régionaux du Pacifique, des Prairies, de la Capitale nationale et de l'Atlantique. Cependant, dans ceux de l'Ontario et du Québec, avec respectivement quatre francophones et trois anglophones, la participation des minorités de langue officielle est faible par rapport à la taille des collectivités à servir. Nous suggérons à l'ONF de s'efforcer d'accroître la participation des minorités dans ces deux régions lorsqu'elle entreprendra la restructuration associée à la mise en oeuvre de la Politique nationale du film et de la vidéo.

IV. CONCLUSION

Parce qu'il accorde depuis longtemps attention à son programme des langues officielles et au régime de bilinguisme de l'appareil fédéral, l'Office national du film possède un excellent dossier linguistique.

Le public peut recevoir les services de l'ONF dans la langue officielle de son choix auprès des deux unités s'occupant du marketing et de la distribution des films, en anglais dans un cas, en français dans l'autre. Le niveau de bilinguisme du personnel varie considérablement entre les 25 bureaux locaux mais les six bureaux régionaux sont en mesure de fournir les services dans les deux langues. Au fur et à mesure de la mise en application de son plan d'exploitation quinquennal, l'ONF devrait suivre l'évolution des besoins des groupes minoritaires de langue officielle et de son public bilingue croissant et les tenir informés de toute la gamme de ses films et publications.

La situation de la langue de travail de l'ONF est excellente; en effet, la très grande majorité des employés peuvent travailler dans la langue officielle qu'ils désirent. Cependant, nous recommandons quelques légères améliorations, notamment pour ce qui est de la traduction des guides d'utilisation fournis par les fabricants et le processus d'appréciation du rendement des employés.

Globalement, la participation des deux groupes linguistiques est satisfaisante mais il faudrait accroître la proportion d'anglophones dans les catégories du soutien administratif, et des scientifiques et spécialistes. Il faudrait aussi élever les taux de participation des minorités de langue officielle dans les bureaux régionaux du Québec et de l'Ontario.

Nous encourageons l'ONF à s'attaquer aux lacunes que nous avons relevées, car comme en fait foi notre rapport, il pourrait, pour peu, devenir un bon modèle d'organisme bilingue.

V. LISTE DES RECOMMANDATIONS

Langue de travail

Nous recommandons à l'Office national du film :

1. de dresser la liste des guides d'utilisation unilingues anglais d'usage courant et de produire une version française de ceux dont la durée de vie paraît justifier la traduction;

2. de surveiller le processus d'appréciation du rendement des employés de sorte que chaque employé soit évalué dans la langue officielle qu'il désire.

Participation équitable

Nous recommandons à l'Office national du film :

3. de s'efforcer d'atteindre une meilleure participation des anglophones au sein de la catégorie du soutien administratif et celle des scientifiques et spécialistes.